

Das Diskurs-Radio - Expert_innen-Interview mit Golschan Ahmad Haschemi

Das Diskurs-Radio: Wir sprechen mit der Expertin Golschan Ahmad Haschemi über Zugänge und Barrieren im Theaterbetrieb, schauen kritisch auf die aktuellen Zustände und Entwicklungen und fragen nach Wünschen für die Zukunft. Warum ist es wichtig, über Zugänge und Barrieren im Theaterbetrieb zu sprechen?

Kunst- und Kulturförderung in Deutschland muss sich an die Gesamtgesellschaft richten. Dazu sehe ich Bund und Länder in der Pflicht.

Nach dem Grundgesetz ist die Kulturförderung in Deutschland in erster Linie Sache der Länder und Gemeinden. Laut der Bundesregierung ist die Kulturförderung des Bundes zuständig für „kulturelle Einrichtungen“ und für Projekte, die von nationaler Bedeutung seien. Dadurch trage der Bund dazu bei, dass sogenannte „kulturelle Erbe“ zu erhalten.

In Deutschland geht der Hauptteil – also über 80% – der öffentlichen Kulturförderung an sogenannte Hochkultureinrichtungen wie unter anderem Stadt- und Staatstheater, während diese aber nur von einem geringen Teil der Bevölkerung besucht werden.

Hier stellt sich die Frage, wieso nur ein geringer Teil der Bevölkerung diese Einrichtungen besucht. Und wie lässt es sich begründen, dass, obwohl weit mehr als die Hälfte der Gesamtbevölkerung vermeintlich kein Interesse an diesen Einrichtungen zu haben scheint, das Hauptvolumen öffentlicher Kulturförderung dennoch dorthin fließt? Werden diese Einrichtungen tatsächlich nicht besucht, weil es kein Interesse am Theater gibt? Oder hat es vielmehr mit den Themen und vor allen Dingen den Strukturen des gegenwärtigen Theaters zu tun?

Für mich knüpfen daran weitere Fragen an: Wie wird der Kulturbegriff in Deutschland bestimmt? Und wie sähe es aus, würden wir ihn aus machtkritischer, heterogener und diversitätssensibler Perspektive untersuchen und überholen? Schon seit den 1970ern plädieren Kulturpolitiker_innen und -funktionär_innen, Künstler_innen und Kulturpraktiker_innen für ein breiteres Verständnis von Kulturpolitik im Sinne eines „Bürger_innenrecht Kultur“ und „Kultur für alle“ als Grundrecht. Ausgehend von einem weiten Kulturbegriff kann die Vielfalt künstlerischer und kultureller Ausdrücke und Ausdrucksformen die Gesamtgesellschaft wesentlich ganzheitlicher widerspiegeln, als es aktuell der Fall ist. Beziehen wir diesen Auftrag auf das Theater, müssen wir darüber sprechen, wieso auch der Theaterbetrieb nach wie vor und trotz des Credo „Kultur für alle!“ enorme Barrieren und nur begrenzte Zugänge für Menschen hat, denen aufgrund struktureller Diskriminierungen wenig bis keine Teilhabe ermöglicht wird. Sowohl auf, als auch hinter der Bühne. Und solange sich dies nicht ändert, können wir auch nicht von offenen Theaterbetrieben sprechen.

Das Diskurs-Radio: Was ist mit offenen Theaterbetrieben gemeint?

Für mich bedeutet „offene Theaterbetriebe“, dass sich das „Offen“ eben auf vor und hinter die Kulissen bezieht! Also auch auf die strukturelle Ebene. Ich beobachte durchaus einen Trend hin zum Versuch von Kunst- und Kultureinrichtungen, wie eben auch dem Theater, sich den Themen rund um diversitätssensible Einrichtung anzunähern. Doch fehlt dafür oft noch das

Handwerkszeug und das tiefergehende Wissen, dass es nicht mit ein paar kleinen Änderungen getan ist. Z.B. reicht es nicht, im Ensemble eines Theaters eine_n Schwarze_n Schauspieler_in oder migrantische_n Schauspieler_in oder Schauspieler_in of Colour oder Schauspieler_in mit Behinderung oder Schauspieler_innen einzustellen, die Trans sind, und damit hat sich dann die Sache. Damit ist es ja nicht getan.

Im Gegenteil wäre das ein sehr kurzgegriffenes Verständnis von Diversity. Zudem birgt das enorme Fallstricke für die Institution und vor allem auch für die Schauspieler_innen, die wegen bestimmter Merkmale engagiert werden. Es wäre ja auch überhaupt kein sicheres Arbeitsumfeld für konkret von Diskriminierung betroffene Menschen, wenn sie jetzt plötzlich für die Diversifizierung der Einstellungspraxis erhalten sollen, ohne dass sich sonst was an den Strukturen der Häuser ändert.

Diversitätsbewusstsein – Diversitätssensibel – Diversifizierung – Diversity: Es gibt 1000 Begriffe dafür. Aber egal, welchen wir benutzen: Keiner davon funktioniert ohne die Auseinandersetzung mit Macht- und Diskriminierungskritik! Nur so werden die Gewaltverhältnisse sichtbar, die zu Barrieren, limitierten Zugängen und Ausschlüssen führen. Darum ist es wichtig „offene Theaterbetriebe“ als ganzheitliche Aufgabe zu verstehen: Werden Stücke wirklich für die Gesamt-Gesellschaft angeboten? Wie sieht es mit Über- beziehungsweise Untertitelung von Stücken aus? Ist sie vorhanden und wenn ja, wird darin diskriminierungskritische Sprache verwendet? Ich habe es schon erlebt, dass bei der Übersetzung von zum Beispiel englischsprachigen Stücken fehlerhaft Begriffe übersetzt werden, sodass sie im Deutschen Rassismus reproduzieren. Das bedeutet, auch hier braucht es ein Bewusstsein für diskriminierungskritische Sprache.

Ist das gesamte Theaterpersonal und sämtliche Gewerke, von Verwaltung und KBB über künstlerische Leitung, Kantine, Technik, Garderobe, künstlerisches Ensemble, Ticketing, Kasse etc. diskriminierungskritisch geschult?

Im Grunde können wir erst von einem wirklich offenen Theaterbetrieb sprechen,

1. Wenn es in allen Bereichen einen Grundkonsens darüber gibt, dass Diskriminierung nach dem AGG am Arbeitsplatz verboten ist.
2. Wenn ein Verständnis dafür entwickelt wird, was Diskriminierung überhaupt ist und welche Wirkungen und Funktionen sie hat. Das bedeutet, es braucht Schulungen, zum Beispiel in Form regelmäßiger Fortbildungen. Ebenso wie bei anderen Fortbildungen, in denen sich im eigenen Job weiter qualifiziert wird, sollte es als Grundverständnis etabliert werden, dass auch diese Form der Schulungen zum Standard der eigenen Qualifizierung gehört.
3. Wenn gesichert ist, dass alle Kolleg_innen am Arbeitsplatz keine Diskriminierung erfahren. Dazu gehört auch, Maßnahmen zu entwickeln, die zum einen davor schützen. Und zum anderen dann greifen, wenn es zur Diskriminierung gekommen ist. Beispiele für Maßnahmen können die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle sein. Oder die Formulierung von Handlungsleitfäden, die nicht nur als Empfehlung fungieren, sondern bei Vorfällen verbindlich sind. Ein weiteres Beispiel sind die Aufnahme einer Anti-Rassismus-Klausel oder einer Antidiskriminierungsklausel in Arbeitsverträge. Auf der Seite <https://www.antirassismusklausel.de/> gibt es dafür gute Formulierungsvorschläge.
4. Wenn es nicht allein in der Verantwortung einzelner engagierte Individuen liegt, diese Maßnahmen zu erarbeiten und zu implementieren, sondern
5. wenn das Bewusstsein dafür herrscht, dass es ganz wichtig ist, dass die Leitung des Theaterbetriebs, sowohl die künstlerische als auch die Verwaltungsleitung, gegenüber ihrem

Haus und ihren Mitarbeiter_innen eine eindeutige Haltung einnehmen: Dass es sich bei diesen Themen nicht um ein Kann handelt, sondern um ein Muss, wenn das Ziel wirklich ein offener Theaterbetrieb sein soll.

Das Diskurs-Radio: Du hast einen Schraubenzieher. Du bist im Theater. Hier und jetzt. Du kannst 3 Schrauben für konkrete Veränderungen drehen. Welche wären das?

1. Die Aufnahme einer Anti-Diskriminierungs-Klausel in alle Arbeitsverträge am Haus.
2. Regelmäßige verpflichtende Fortbildungen für sämtliche am Theater tätigen Menschen, inklusive Gast-Regisseur_innen und weitere künstlerische Gäste, die am Haus Aufträge haben.
3. Eine Quotierung von Theaterstücken hinsichtlich ihrer Zugänglichkeit für die gesamte Bevölkerung.

Das Diskurs-Radio: Du hast einen prall gefüllten Werkzeugkoffer. Welches Theater würdest du damit bauen?

- Alle können Theater machen und anschauen!
- Kultur und Theater kosten nix!
- Kulturschaffende sind automatisch sozialversichert!
- Keine Diskriminierung in Kultureinrichtungen, weder auf, hinter noch vor der Bühne!
- Es gibt Stücke, in denen aufstehen, rumlaufen, sich bewegen während der Vorstellung völlig normal ist!
- Wege sind ausgewiesen!
- Diverse Belegschaft = Vielfältiges Programm = Mehr Interessierte; nicht nur auf der Bühne!
- Freie Theater und Kollektive werden ausreichend gefördert!
- Niemand verzichtet darauf, Kulturschaffende_r oder Künstler_in zu werden, des Geldes wegen!
- Das Geld ist GERECHT verteilt!
- Die Bezahlung ist selbstverständlich und orientiert sich an Honorarempfehlungen der Interessensvertretung von Kunst- und Kulturpraktiker_innen
- Theaterstücke und Performances sind so konzipiert, dass sie von allen Menschen rezipiert werden können. Das heißt zum Beispiel Brailleschrift in Programmheften, Gebärdensprachen, Über- und Untertitelung, Mehrsprachigkeit, Rollstuhlgerechte Zugänge und und und und sind selbstverständlich Teil der Programme!
- Kein Blackfacing!
- Die binäre Vorstellung von Geschlecht wird nicht reproduziert!
- Das Engagement von LGBTIQNA+ ist selbstverständlich! Nicht nur auf der Bühne, sondern auch in allen anderen künstlerischen Bereichen sowie allen Gewerken - Maske, Technik, Kostüm, KBB und so weiter und sofort.
- Es gibt klare und verbindliche Richtlinien im Umgang mit Diskriminierung, an die sich alle halten und deren Konsequenzen durchgeführt und von der Leitung ebenso getragen werden!

Alle Werke (Audio, Texte, Transkripte) sind urheberrechtlich geschützt und müssen bei ihrer Verwendung entsprechend gekennzeichnet werden. Zitationsvorschlag:

Ahmad Haschemi, Golschan; Meyer, Verena (2021): Digitale Toolbox - Perspektiven und Diskurse zu diskriminierungskritischem Theater, www.theaterformen.de/programm/toolbox-postkarte, [Datum, Abruf].